VII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji Administracji i Cyfryzacji**
(nr 33)
z dnia 11 września 2013 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Administracji i Cyfryzacji (nr 33)

11 września 2013 r.

Komisja Administracji i Cyfryzacji, obradująca pod przewodnictwem poseł **Julii Pitery (PO)**, przewodniczącej Komisji, wysłuchała:

– informacji o zarządzaniu zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (przestrzeganie zasad służby cywilnej, gromadzenie informacji, szkolenie, nabory);

– informacji o realizacji oceny okresowej urzędników, wynikającej z art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej;

– informacji o odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków członka Korpusu Służby Cywilnej.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Szarkowska** dyrektor generalny Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, **Sławomir Brodziński** szef służby cywilnej wraz ze współpracownikami, **Dagmir Długosz** dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów wraz ze współpracownikami, **Zbigniew Wlizło** naczelnik w Biurze Dyrektora Generalnego Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji oraz **Zbigniew Bartoń** przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność".

W posiedzeniu udział wzięły pracownice Kancelarii Sejmu: **Jolanta Ostrowska** i **Grażyna Kućmierowska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Witam państwa, otwieram posiedzenie Komisji Administracji i Cyfryzacji. Dziś w porządku dziennym posiedzenia Komisji mamy trzy punkty. Punkt pierwszy to informacja o zarządzaniu zasobami ludzkimi w służbie cywilnej (przestrzeganie zasad służby cywilnej, gromadzenie informacji, szkolenie, nabory). Punkt drugi to informacja o realizacji oceny okresowej urzędników, wynikającej z art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Punkt trzeci to informacja o odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków członka Korpusu Służby Cywilnej. Punkty referuje szef służby cywilnej, pan minister Brodziński. Witam pana, panie ministrze. Oddaję głos.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Dziękuję bardzo. Witam przedstawicieli i członków Wysokiej Komisji. Pozwolę sobie dodać, że dziś wyjątkowo jestem silnie wspierany przez pana dyrektora i zastępcę dyrektora Departamentu Służby Cywilnej, panią naczelnik oraz przez – zaproszoną przez panią przewodniczącą – panią dyrektor Katarzynę Szarkowską, przewodniczącą Wyższej Komisji Dyscyplinarnej. W punkcie trzecim, podział zadań w tym obszarze, tzn. między szefem służby cywilnej a Wyższą Komisją Dyscyplinarną, wymaga potraktowania tego tematu oddzielnie.

Przechodząc do meritum, chcę powiedzieć, że przekazałem członkom Wysokiej Komisji materiały w piśmie z dnia 7 sierpnia 2013 r. Materiały te oczywiście odpowiadają punktom dzisiejszego porządku dziennego posiedzenia Komisji. Jednak są to materiały oparte o sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2012 r., które w całości zostały przekazane członkom Komisji we wcześniejszym terminie. Fragmenty, o których będziemy dziś mówić i dyskutować, zostały wybrane ze sprawozdania ze względu na trzy omawiane dziś na posiedzeniu tematy.

Chcę nawiązać do art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Może zaczynam z dość wysokiego poziomu, jednak zapis w Konstytucji RP o działaniu Korpusu Służby Cywilnej jako profesjonalnego, rzetelnego, bezstronnego, neutralnego politycznie narzędzia administracji rządowej jest bardzo istotny. Stanowi on swoistą tarczę dla istnienia służby cywilnej w różnych przeciwnościach losów, z którymi miała ona do czynienia. Stąd umocowanie i misja służby cywilnej wynikająca z zapisów konstytucyjnych. Jest to chyba najistotniejszy element systemu służby cywilnej. Natomiast na dzisiejszym posiedzeniu Komisji odnosić się będę – przede wszystkim – do ustawy o służbie cywilnej, konkretnie do art. 15, który mówi o obowiązkach nakładanych na szefa służby cywilnej, a także o innych obowiązkach. Odnosił się będę również do dwóch zarządzeń. Stanowią one swoisty kościec większości tematów, o których będziemy dziś dyskutować. Jest to zarządzenie nr 70 prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki Korpusu Służby Cywilnej – bardzo długa nazwa. Kolejne zarządzenie szefa służby cywilnej ma nr 3 i dotyczy standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Ustawa i te dwa zarządzenia stanowią de facto najistotniejszą bazę regulacyjną dla tematyki dzisiejszego posiedzenia Komisji.

Na wstępie muszę jeszcze dodać bardzo istotną rzecz, o której warto pamiętać. Mianowicie, system służby cywilnej w Polsce jest mocno zdecentralizowany. Tak jak chcieli tego ustawodawcy, tak zostało to przyjęte w ustawie z 2008 r. W wielu przypadkach – o czym będziemy dziś mówić – rola szefa służby cywilnej, poza generaliami, a więc czuwaniem nad przestrzeganiem zasad i kilkoma innymi punktami, jest w znacznym stopniu przeniesiona na dyrektorów generalnych. Jest tak zarówno w zakresie naborów, o których będziemy mówili, jak również w zakresie ocen. O tym warto pamiętać.

Ustawa z 2008 r. mocno zmieniła usytuowanie i uprawnienia władcze szefa służby cywilnej. Jest to bardzo istotna kwestia, która pomaga zrozumieć pojęcie decentralizacji oraz pojęcie skupienia szeregu zadań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej na poziomie dyrektorów generalnych urzędów.

Według ustawy o służbie cywilnej, głównym zadaniem szefa służby cywilnej jest czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej i zasad etyki Korpusu Służby Cywilnej – o narzędziach przed chwilą wspomniałem. W ostatnim czasie – mam na myśli zbiór zasad z 2012 r. – wszystkie wymagania są w punkcie 3.1.4. sprawozdania, które państwu przekazałem. Elementy czuwania nad przestrzeganiem zasad przez szefa służby cywilnej, to przede wszystkim: kierowanie przedstawicieli szefa służby cywilnej w celu obserwacji prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej; analizowanie obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej w zakresie powierzania pełnienia obowiązków na ww. stanowiskach – jest to temat, który dość często jest przywoływany; prowadzenie analizy ogłoszeń zamieszczanych w BIP KPRM; przekazywanie szefowi Kancelarii Prezesa Rady Ministrów propozycji tematów do przeprowadzenia kontroli w obszarze służby cywilnej – od momentu zajęcia przeze mnie stanowiska szefa służby cywilnej skierowałem 37 propozycji, z których kilkanaście zostało przez szefów kancelarii przyjętych jako tematy kontrolne; monitorowanie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki Korpusu Służby Cywilnej poprzez analizę informacji wynikających ze sprawozdawczości kierowanej do szefa służby cywilnej; reagowanie na sygnały dotyczące funkcjonowania służby cywilnej – jest to temat stały. Sygnały pojawiają się w bardzo różnej formie, m.in. są to oficjalne wystąpienia, ale również anonimy oraz interwencje członków Rady Służby Cywilnej, którzy podnoszą te tematy na posiedzeniach Rady.

Do tego punktu, a więc do przestrzegania zasad służby cywilnej, doliczyłbym także inicjatywę, którą podjąłem rok temu, i która będzie kontynuowana 20 września br., a mianowicie dzień otwarty dla służby cywilnej. Jest to tzw. dzień konsultacyjny dla członków Korpusu Służby Cywilnej, a przede wszystkim dla osób zatrudnionych na stanowiskach nie najwyższego szczebla w administracji rządowej tj. szczebla wojewódzkiego i niższego. Wówczas jest rzadka okazja – raz w ciągu roku – aby skonsultować sprawy dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi bezpośrednio *face to face* z pracownikami departamentu służby cywilnej, z pracownikami ministerstwa pracy i innymi wybranymi komórkami.

Jeśli chodzi o kolejne tematy to, pozwolę sobie troszkę odwrócić kolejność zagadnień podanych w nawiasie. Aby być w zgodzie z procedurami działań to – jeżeli można – zacząłbym od naborów. Jest to punkt 2.4. tzn. nabór do służby cywilnej. Nabór należy podzielić na dwie grupy. Są to nabory na stanowiska niebędące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej oraz na nabory na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Z tych ostatnich można wyróżnić również nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów. Tylko niejako w sposób bezpośredni szef służby cywilnej odpowiada za nabory na stanowiska dyrektorów generalnych urzędów. Z kolei dyrektorzy generalni organizują nabory na stanowiska będące wyższymi stanowiskami oraz na wszystkie pozostałe stanowiska. Zatem podział jest dość wyraźny, dlatego nie będę rozwijał tego tematu, bo szczegóły zostały państwu przekazane. Jednak chcę podkreślić, że w ubiegłym roku przeprowadzono 7363 nabory na stanowiska niebędące stanowiskami wyższymi w Korpusie Służby Cywilnej. Ogólnie, na koniec 2012 r. zatrudnionych było ok. 122 tys. członków Korpusu Służby Cywilnej. Nabory te cieszyły się dość dużym powodzeniem, bo przeciętnie na jedno stanowisko startowało w naborze 35 osób. Skuteczność tych naborów – jest to dość istotna sprawa – wyniosła 81 %, czyli w prawie 6 tys. przypadków nabór zakończył się wyłonieniem kandydatów. W tej liczbie, 65 % stanowiły kobiety, a 35 % mężczyźni.

W związku z dyskusjami w mediach, które są zapewne doskonale państwu znane, odnośnie do zatrudniania obcokrajowców, to muszę powiedzieć, że tylko jeden cudzoziemiec, czyli jedna osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego, została zatrudniona w 2012 r. Od razu stwierdzę, że regulacje ustawy o służbie cywilnej, umożliwiające zatrudnienie cudzoziemców, wcale nie cieszą się dużym zainteresowaniem.

Muszę również nadmienić, że administracja skarbowa, stanowiąca blisko 40 % Korpusu Służby Cywilnej, rządzi się nieco innymi regulacjami. Jest tak, ponieważ stanowiska naczelników urzędów skarbowych, dyrektorów izb skarbowych, dyrektorów urzędów kontroli skarbowej są stanowiskami niebędącymi wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Ich obsadzanie odbywa się na podstawie ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz ustawie o kontroli skarbowej. Dlatego szef służby cywilnej nie ma bezpośredniego wpływu na prowadzenie tych naborów i obsadzanie stanowisk – o tym warto pamiętać.

Druga grupa – poza stanowiskami niebędącymi stanowiskami wyższymi – to stanowiska wyższe w Korpusie Służby Cywilnej. Doliczyliśmy się tych stanowisk 1593, czyli ogólnie wyższych stanowisk jest ok. 1600 w Korpusie Służby Cywilnej. W ubiegłym roku przeprowadzonych zostało 172 nabory na te stanowiska. Mam na myśli nabory na dyrektorów tych komórek, które są zaliczane do wyższych stanowisk. Ponadto skuteczność tych naborów była na poziomie siedemdziesięciu paru procent, natomiast zainteresowanie naborami lub pracą na wyższych stanowiskach było zdecydowanie mniejsze, bo było tylko 6 ofert na 1 nabór – można porównać to z 35 ofertami na stanowiska niebędącymi stanowiskami wyższymi. Warto również wspomnieć, że oprócz naborów na stanowiska będące stanowiskami dyrektorskimi, w ramach tzw. awansu wewnętrznego przeniesiono na stanowiska zastępców dyrektorów 325 osób.

Chcę również podkreślić – bo jest to chyba istotne – że w 2011 r. NIK przeprowadziła kontrolę realizacji ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i kontrola została pozytywnie oceniona. Podkreślę, że po raz pierwszy została pozytywnie oceniona w cyklu kontroli, które w tym obszarze odbywały się od początku powołania służby cywilnej. Jest to dla mnie bardzo mocne merytoryczne i emocjonalne wsparcie słuszności kierunku, który w zakresie naboru przyjęliśmy.

Muszę jeszcze wspomnieć o naborach na stanowiska dyrektorów generalnych. W ubiegłym roku tych naborów przeprowadzonych zostało – a właściwie uruchomionych zostało – 22. Stanowisk dyrektorów generalnych w administracji rządowej jest łącznie 64. Tak jak już państwu wspomniałem, na 22 stanowiska nabory zostały uruchomione i część z nich jest już zakończona. Część wciąż trwa, ponieważ są przypadki naborów na dyrektorów generalnych, które odbywają się dwu, a nawet czterokrotnie. Dlatego czas ich przeprowadzania jest dłuższy. Rok 2012 nie stanowi zamkniętego obszaru szefa służby cywilnej w tym zakresie.

Kolejny temat mojego dzisiejszego referowania problematyki służby cywilnej, to szkolenia w służbie cywilnej. Na wstępie muszę dodać, że szkolenia w służbie cywilnej dzielą się na kilka grup. Po pierwsze, są to szkolenia centralne, które realizowane są przez szefa służby cywilnej, i na które szef służby cywilnej co roku posiada określone środki budżetowe – co jest rzadkością. Jest to niecałe 500 tys. zł. Ten poziom utrzymywany jest od kilku lat. Szkolenia centralne, organizowane przez szefa służby cywilnej, są opiniowane przez Radę Służby Cywilnej oraz przez KSAP. W ubiegłym roku, w ramach szkoleń centralnych przeszkolono – z tematów, które w punkcie 2.9. zostały państwu przekazane – 1780 osób. Były to szkolenia z: procedur przyjmowania dokumentów rządowych – wniosek Rządowego Centrum Legislacji; standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej – jest to jeden z najistotniejszych tematów, w którym przeszkolono blisko 1,5 tys. osób; Systemu Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją – jest to jedyne wsparcie dla administracji i członków Korpusu Służby Cywilnej w zakresie Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją, które udało mi się zagospodarować dzięki oszczędnościom w innych punktach.

Kolejne szkolenia nie leżą już w gestii szefa służby cywilnej. Są to szkolenia powszechne i specjalistyczne, które realizowane są wraz ze szkoleniami z tzw. indywidualnego programu rozwoju zawodowego przez dyrektorów generalnych. Środki na te szkolenia są alokowane z ustawy budżetowej – oczywiście, zależne od poszczególnych urzędów. Muszę tu zwrócić uwagę, że w tym obszarze, środków na szkolenia w służbie cywilnej radykalnie ubywa. Porównując 2010 r. i plany na 2014 r., można wywnioskować, że środków budżetowych alokowanych do poszczególnych urzędów na szkolenia będzie o 37 % mniej w ciągu tych czterech lat. W związku z tym, najważniejszym źródłem zasobów finansowych dla szefa służby cywilnej w ramach modernizacji służby cywilnej, realizacji projektów i szkoleń jest Europejski Fundusz Społeczny. Patrząc w perspektywie 5 lat, można powiedzieć, że dziewięćdziesiąt kilka procent środków na szkolenia i na modernizację służby cywilnej, to środki pochodzące z UE. Pozostałe środki to środki budżetowe. Jednak muszę być uczciwy i powiem, że 15 % tych środków unijnych to wkład własny budżetu państwa.

W ostatnich kilku latach, tj. 2008-2012, w ramach szkoleń realizowanych z funduszy europejskich, w ramach dziesięciu różnych projektów unijnych, przeszkolonych zostało blisko 51 tys. osób. Kontynuacja zasilania Korpusu Służby Cywilnej w środki unijne będzie również bardzo istotna w kolejnej perspektywie finansowej.

Gromadzenie informacji – może ten punkt ominę. A może nie tyle ominę, co krótko omówię. Chociaż mam powód do zadowolenia, ponieważ w ubiegłym roku wprowadziliśmy SWEZ_HR, czyli system efektywnego wspierania zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej. Jest to system działający na platformie KPRM, który w pełni umożliwia elektroniczną sprawozdawczość dyrektorów generalnych do szefa służby cywilnej. Na bazie tego systemu powstaje później sprawozdanie szefa służby cywilnej i szereg innych dokumentów, o które panie posłanki i panowie posłowie w ramach interpelacji pytają. System działa od 2012 r. i dotyczy – oprócz zatrudnienia – również kwestii wynagrodzeń w Korpusie Służby Cywilnej. Chyba mogę powiedzieć, że system ten jest – w pewnym sensie – unikalny jeżeli chodzi o różne sektory administracji publicznej w Polsce. Dzięki niemu dane są stosunkowo precyzyjne – w rozumieniu osi czasu. Dane w stosunku do roku poprzedniego, są co roku aktualizowane. Ma to miejsce zazwyczaj w kwietniu lub marcu. Również są to dane transparentne, a więc można z nich korzystać – co nie jest standardem, jeżeli chodzi o inne sektory administracji.

W tej chwili pozwolę sobie pominąć punkt drugi, czyli ocenę okresową urzędników – oczywiście, będziemy mogli wrócić do tego zagadnienia. Kolejny temat to kwestia odpowiedzialności dyscyplinarnej. Tu chciałbym się podzielić rolami z panią przewodniczącą Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej. Natomiast, oczywiście, nie będę uciekał od szczegółów.

Chcę zwrócić uwagę na pewien dualizm, który występuje w tym zakresie. Zadania szefa służby cywilnej w tym zakresie, są w znaczny sposób ograniczone. Zadania te spoczywają, przede wszystkim, na dyrektorach generalnych urzędów. Największe przełożenie – z punktu widzenia regulacji prawnych – szef służby cywilnej ma na dyrek-

torów generalnych urzędów poprzez rzecznika dyscyplinarnego ds. dyscyplinarnych dyrektorów generalnych. Rzecznik jest powoływany przez szefa służby cywilnej i zajmuje się sprawami dyscyplinarnymi dyrektorów generalnych urzędów. Obecnie dwie takie sprawy mają miejsce. Szef służby cywilnej polecił rzecznikowi podjęcie tych spraw. Z kolei rzecznik, po dokonaniu analizy, kieruje tego typu postępowanie – jeśli uzna, że to konieczne – do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej działającej w dwóch instancjach. W tej chwili nie chcę o tym mówić, bo będzie to zadanie pani dyrektor. Podkreślę jednak tylko, że analizy porównawcze roku ubiegłego i bieżącego wyraźnie wskazują na wzrost liczby postępowań wyjaśniających, a także wzrost liczby postępowań dyscyplinarnych w 2012 r. w stosunku do 2011 r. Jednak, z drugiej strony – mam tego pewną świadomość, że – skutki tych działań, a więc postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych – co wynika z załączników przekazanych państwu – skutkują np. umorzeniem 20 % spraw, czyli 20 % wszczętych postępowań wyjaśniających.

Wszczęte postępowania dyscyplinarne przez rzeczników dyscyplinarnych lub poszczególne ministerstwa, urzędy centralne lub wojewódzkie, czy nawet wspólne komisje dyscyplinarne, kończą się karami dyscyplinarnymi. W 2012 r. wszczęto 304 postępowania dyscyplinarne i nałożono 219 kar dyscyplinarnych na członków Korpusu Służby Cywilnej. Odpowiada to poziomowi pięćdziesięciu kilku procentom skuteczności w tym zakresie. Oczywiście, osobom przysługuje prawo odwołania do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej lub szef służby cywilnej może odwołać się do sądów apelacyjnych. W tej sprawie szef służby cywilnej w pięciu przypadkach odwołał się do sądu apelacyjnego w sprawach orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej. Ten temat jest obiektem, przedmiotem naszego dialogu z Wyższą Komisją Dyscyplinarną i z panią przewodniczącą.

Może, jeśli pani przewodnicząca pozwoli, to w tym miejscu skończę referowanie przeze mnie tego tematu. Jestem do dyspozycji w szeregu innych kwestiach.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Oczywiście. Czy są jakieś pytania? To ja chcę zadać pytanie. Panie ministrze, w jaki sposób ewaluowane są szkolenia? Czy badana jest ich celowość, skuteczność i korzyści jakie one przynoszą? Jest ich dużo i są dość kosztowne. Rozumiem, że są dobierane celowo, ale czy są one później oceniane?

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Czy od razu odpowiedzieć?

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Może zadam jeszcze drugie pytanie. Z racji tego, że zostały już chyba wyczerpane wszystkie mechanizmy, które wynikają z ustawy… chociaż nie. Może będzie to pytanie, które zadam na koniec, po trzecim punkcie. W takim razie, teraz tylko to jedno pytanie.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Jeśli pani przewodnicząca pozwoli, to zacznę, a później ewentualnie poproszę o wsparcie pana dyrektora Długosza.

Oczywiście, standardem jest, że po każdym szkoleniu przedkładamy formularz AIOS, który ma ocenić szkolenie z punktu widzenia jego uczestników – jest to pierwszy element. Drugim jest sprawozdawczość, która jest realizowana między dyrektorami generalnymi a szefem służby cywilnej. Z tego później wynika ocena tych szkoleń. Chcę dodać jeszcze jedną rzecz, może zabrzmi to trochę podejrzanie, ale gdy podawałem liczby osób przeszkolonych – które zresztą są jeszcze większe poczynając od roku 2008 r. – to te szkolenia mają związek z wprowadzonymi kolejnymi aktami wykonawczymi lub samą ustawą o służbie cywilnej. Nie są to tzw. szkolenia realizowane same dla siebie – często poddawane krytyce medialnej jest to, że znaczne środki z EFS kierowane są tylko na szkolenia – ale jest to zasilanie tego sektora i stanowi element projektu. O tym mówiliśmy na poprzednim posiedzeniu Komisji. Szkolenia nastawione na konkrety są szkoleniami organizowanymi przez szefa służby cywilnej. Wynikają one z przemyśleń nad wnioskami ze sprawozdania szefa służby cywilnej, nad sugestiami Rady Służby Cywilnej, a także nad propozycjami z zewnątrz, np. ze strony Rządowego Centrum Legislacji, lub

zadań dotyczących nadzoru i kontroli i lobbingu – bo i takie szkolenia miały miejsce w ramach szkoleń centralnych szefa służby cywilnej.

Szkolenia powszechne i specjalistyczne to takie, które są realizowane chociażby z powodu metrologii, czyli realizowane są w stosunku do pracowników Głównego Urzędu Miar. Mogą być to również szkolenia z pewnej metodologii w zakresie statystyki publicznej lub wdrażania nowych technologii w ramach nadzoru w okręgowych urzędach górniczych. Nawiązałem do kilku znanych mi obszarów, ponieważ funkcjonowałem w niektórych z tych działów, jako dyrektor generalny.

Jeżeli pani przewodnicząca pozwoli, to dyrektor Długosz chciałby coś dodać w tej materii.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Proszę bardzo.

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Dagmir Długosz:

Dzień dobry państwu, Dagmir Długosz. Trochę uzupełnię. Może rozwinę skrót, którego użył pan minister. AIOS to arkusz indywidualnej oceny szkolenia. Jest to specjalny arkusz, który jest stosowany na każdym szkoleniu, niezależnie czy jest to szkolenie z zadań dyrektora generalnego, szkoleń centralnych lub szkoleń finansowanych z EFS. Każdy uczestnik szkolenia wypisuje tę ankietę. Są tam zawarte różnego rodzaju kryteria oceny, tj. począwszy od kryterium przydatności do pracy, aż po ocenę wykładowcy, ocenę infrastruktury szkolenia np. hotel. Korzystamy z tego w sposób analityczny. Jest to podsumowywane corocznie.

Wytyczne do ewaluowania szkoleń znajdują się w dokumencie programowym szefa służby cywilnej; są to zasady polityki szkoleniowej – taki dokument wypracowaliśmy 1,5 roku temu i on obowiązuje dyrektorów generalnych.

Na celowość i gospodarność szkoleń należy patrzeć również z punktu widzenia, że znacząca część szkoleń jest planowana w pewnym cyklu, który ma gwarantować pewną jakość i celowość tych szkoleń. W przypadku szkoleń centralnych jest to współpraca szefa służby cywilnej z KSAP, który uzgadnia te tematy. Wcześniej są to wewnętrzne analizy w departamencie, jakie tematy szkoleń centralnych uznajemy za ważne.

Informacje ważne do analizy, to zarówno monitorowanie otoczenia – tego, co jest ważne dla administracji – czyli zgłoszeń dyrektorów generalnych oraz różnego rodzaju bieżących potrzeb. Dla przykładu przypomnę sprawę z 2012 r., gdy głośno dyskutowano o sprawach lobbingu i zorganizowano wówczas szkolenie centralne pn. lobbing i inne formy wywierania wpływu w procesie stanowienia prawa i polityki publicznej w ramach administracji rządowej.

Tematy szkoleń centralnych są zatwierdzane i opiniowane przez Radę Służby Cywilnej w skład, której wchodzą eksperci i przedstawiciele klubów parlamentarnych.

W przypadku szkoleń unijnych, to – po pierwsze – muszą być zatwierdzone przez UE i MRR oraz tzw. instytucję pośredniczącą II stopnia. Jest to cały system wydawania środków unijnych. W ramach tych instytucji, nasze propozycje są oceniane i zatwierdzane. Zasadniczo bez zatwierdzenia przez te instytucje, my tych szkoleń nie możemy rozpocząć. Kontrola jest tu dość ścisła. W przypadku szkoleń unijnych, integralnym elementem cyklu szkoleń ze środków unijnych jest ewaluacja, którą wykonujemy na podstawie konkretnych szkoleń. Następnie ewaluacje całego projektu lub projektów unijnych wykonują również zewnętrzni ewaluatorzy zatrudnieni przez MRR. Najczęściej ewaluują całość projektu, którego częścią jest system szkoleń. To może tyle.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Pani poseł Kamińska. Bardzo proszę.

Poseł Bożena Kamińska (PO):

Dziękuję pani przewodnicząca. Panie ministrze, mam pytanie dotyczące statystyk, o których pan mówił. Mianowicie, co jest powodem zwiększonej ilości postępowań dyscyplinarnych w służbie cywilnej w stosunku 2011 r. i 2012 r.? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Proszę bardzo.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Jeżeli chodzi o pytanie, które mi pani poseł zadała, to odpowiedzi prostej nie mam. Natomiast, generalnie wydaje mi się, że jest to tendencja wśród dyrektorów generalnych wynikająca z prowadzonych wcześniej szkoleń. Mamy świadomość, że zdyscyplinowanie musi się odbywać zarówno środkami miękkimi, czyli szkoleniami, ale również rozpatrywaniem bardziej szczegółowym i stosowaniem postępowań wyjaśniających, które stanowi dla dyrektora generalnego swoiste, z jednej strony, obiektywne narzędzie, a z drugiej, narzędzie kolektywne – w przypadku skierowania do komisji dyscyplinarnej. Powodem jest to, że nie daje to możliwości indywidualnie decydować dyrektorowi generalnemu w tym zakresie. Myślę, że jest to główną przyczyną wzrostu postępowań wyjaśniających, które oczywiście skutkują wzrostem również postępowań dyscyplinarnych – nie wiem, czy jest to wprost proporcjonalnie, bo nigdy tego nie sprawdzałem.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Poseł Małecki, proszę.

Poseł Maciej Małecki (PiS):

Panie ministrze, w sprawozdaniu znalazłem informację, że jedyną grupą, w której wzrosło przeciętne zatrudnienie, były urzędy centralne. To zatrudnienie wzrosło o 269 etatów, tj. 2,5 %. Główną tego przyczyną – wg. informacji w sprawozdaniu – było zwiększenie zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Transportu Drogowego w związku z realizacją nowych zadań, m.in. obsługą elektronicznego systemu poboru opłat na drogach krajowych oraz obsługą fotoradarów. W związku z tym proszę o informację, ile w zwiększeniu środków na wynagrodzenia w 2012 r. zabrały właśnie wynagrodzenia osób, które obsługują punkty poboru opłat drogowych oraz fotoradary. Znalazłem informację, że w GITD przeciętne wynagrodzenie wynosiło 4206 zł. Rozumiem, że można odciąć najniższe wynagrodzenia w jednostkach powiatowej administracji zespolonej – tam nie przekraczają 3 tys. zł brutto. Proszę w związku z tym o przekazanie takiej informacji. Z tych danych nie udało mi się… po prostu nie można tego wyliczyć – nawet w przybliżeniu. Oczywiście, rozumiem, że jest to szczegółowa informacja, ale będę wdzięczny za jej przekazanie.

Proszę również o rozwinięcie informacji o postępowaniach dyscyplinarnych za manifestowanie poglądów politycznych. Taką informację również znalazłem, że w latach 2012-2013 takie postępowania były prowadzone przez Wyższą Komisję Dyscyplinarną Służby Cywilnej. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę, panie ministrze.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Dziękuję bardzo. Na pierwsze pytanie dotyczące Głównej Inspekcji Transportu Drogowego udzielę informacji, ale muszę niestety sięgnąć po materiały źródłowe. Jeżeli pan poseł pozwoli, odpowiemy na to pytanie indywidualnie panu posłowi. W tej chwili nie jestem w stanie tego wypreparować, bo nie posiadamy informacji, jaki jest udział osób zajmujących się fotoradarami lub opłatami drogowymi w ogólnym budżecie Głównej Inspekcji Transportu Drogowego.

Jeśli chodzi o zatrudnienie, to potwierdzam, że rzeczywiście w przypadku administracji rządowej szczebla centralnego, to szczególnie Główna Inspekcja Transportu Drogowego wygenerowała ten wzrost zatrudnienia. Wzrost zatrudnienia w Korpusie Służby Cywilnej oraz ogółem dla ministerstw i urzędów centralnych oraz, tak jak w tym przypadku, urzędów wojewódzkich, jest nadal monitorowany z polecenia premiera. Kiedyś były to informacje kierowane co miesiąc, obecnie są kierowane co trzy miesiące i generowane w Departamencie Służby Cywilnej. W tej chwili tendencja jest stabilna z małym spadkiem. Jest to wynikiem poszczególnych impulsów statystycznych, jak w przypadku GITD. W tej chwili mówię bardzo ogólnie, ale deklaruję się do przekazania tych informacji panu posłowi, bo w tym momencie nimi nie dysponujemy.

Jeżeli chodzi o postępowanie dyscyplinarne za manifestowanie poglądów lub postaw politycznych, to – powiem coś niepopularnego – ten problem praktycznie rzecz biorąc nie

występuje. W statystykach jest chyba jeden przypadek – nie wiem, kto z państwa rozwinie ten temat… W analizie naszych badań dotyczących przyczyn postępowań dyscyplinarnych, te przypadki – praktycznie biorąc – nie pojawiają się w stosunku do zupełnie innych i bardziej – przepraszam za określenie – banalnych przyczyn postępowań, takich jak np. rzetelność lub zasady godnego zachowania się. Jeżeli chodzi o jeden lub dwa kazusy, to może pan dyrektor Długosz powie coś bardziej szczegółowo na ten temat. Jako szef służby cywilnej uważam, że ten problem w Korpusie Służby Cywilnej – z wyjątkiem bardzo rzadkich wypadków – nie pojawia się.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Proszę.

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Dagmir Długosz:

Jeżeli można, to chciałem uzupełnić. Zasada neutralności politycznej występuje w trzech miejscach regulacji służby cywilnej. Występuje oczywiście w konstytucji, w art. 153, bezpośrednio w ustawie, gdzie jest zakaz aktywności politycznej, i jest on uszczegółowiony w przepisach. Jest pewna różnica między pracownikami a urzędnikami służby cywilnej. W przypadku urzędników ten zakaz jest bardziej kategoryczny, ponieważ zakazana jest przynależność do partii politycznej. W przypadku pracowników tego zakazu nie ma, natomiast zakazane jest manifestowanie poglądów politycznych. Ostatnim miejscem regulacji jest zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad w służbie cywilnej. Zasada neutralności politycznej jest rozwinięta w przepisach tego zarządzenia.

W zeszłym roku był jeden taki przypadek – historycznie rzecz biorąc, tych przypadków zawsze było mało. Trochę więcej było w latach wyborczych. Zeszły rok – o ile pamiętam – nie był rokiem wyborczym. Jest sytuacja, w której jest już jedno orzeczenie sądu, który nieco tę sprawę wyjaśnił. Przedstawiciel Korpusu Służby Cywilnej widnieje na listach kandydatów do Sejmu, ale raczej najczęściej do odpowiednich rad miast, gmin lub województw. Ta sprawa była również przedmiotem orzeczenia Wyższej Komisji Dyscyplinarnej, orzeczenia dotyczącego odwołania szefa służby cywilnej oraz wyroku sądu. Sąd zasadniczo stwierdził, że w obecnym stanie prawnym, który przewiduje ustawa o służbie cywilnej, samo bycie obecnym na liście – biorąc pod uwagę bierne prawo wyborcze oraz brak sformułowania bezwzględnego zakazu kandydowania w stosunku do członków – nie stanowi naruszenia zasady politycznej neutralności. O ile kandydat jest tylko wpisany na listę i nie przejawia działalności aktywnej, tzn. nie bierze udziału w zebraniach, nie agituje itd. Samo bierne bycie na liście nie jest uznawane przez sąd apelacyjny za naruszenie tej zasady. Oczywiście, może prowokować to dyskusję, czy faktycznie tak jest, czy nie, ale w obecnym stanie prawnym tak sądy to interpretują.

Poseł Maciej Małecki (PiS):

Czyli to był jeden przypadek?

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Dagmir Długosz:

W ubiegłym roku był to jeden przypadek, a przypadek, który referuję, to przypadek z lat poprzednich, tak?

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę do mikrofonu.

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Dagmir Długosz:

To jest ten, tak? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Dziękuję bardzo. Czy są jeszcze jakieś pytania do punktu pierwszego? Rozumiem, że na pierwsze pytanie pana posła zostanie udzielona odpowiedz na piśmie? Dziękuję bardzo.

Przechodzimy do punktu drugiego, czyli informacja o realizacji oceny okresowej urzędników, wynikającej z art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. To była chyba pierwsza ocena? Po raz pierwszy czy po raz drugi?

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Drugi.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Po raz drugi.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Bardzo przepraszam, muszę znaleźć stosowne fragmenty…

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Zaczekamy.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Jeżeli można, to chcę najpierw generalnie nawiązać do problematyki dokonywania ocen członków Korpusu Służby Cywilnej. Ustawa z 2008 r. wprowadziła obowiązek oceniania co dwa lata wszystkich członków Korpusu Służby Cywilnej. Poprzednie ustawy dotyczyły regularnego, co dwuletniego oceniania tylko urzędników mianowanych.

Oceny warto podzielić na dwie grupy, a mianowicie na pierwszą ocenę w służbie cywilnej i na oceny okresowe – o których mówimy. Jeżeli pani przewodnicząca pozwoli, dwa zdania tylko na temat pierwszej oceny. Jak wiadomo, z kandydatem na członka Korpusu Służby Cywilnej podpisuje się umowę roczną, podczas której musi nastąpić pierwsza ocena dokonywana przez bezpośredniego przełożonego. Ocena świadczy, czy była to dobra decyzja o rekrutacji, a następnie o selekcji. Jak wykazały dane z 2012 r., 98% pierwszych ocen było ocenami pozytywnymi. Może to świadczyć o dobrym przeprowadzaniu procesu rekrutacji nowych kandydatów do Korpusu Służby Cywilnej. Skala pierwszych ocen to 4526 osób, które podpisały umowy na czas określony. Z tego ocen pozytywnych było 3419, ocen negatywnych – 82. Zatem, zdecydowana większość została pozytywnie oceniona przez bezpośrednich przełożonych, więc podpisano umowy na czas nieokreślony. Zgodnie z ustawą, pracując już w trybie nieokreślonym, osoby te są oceniane już co dwa lata – zgodnie z procedurą oceny pracowników Korpusu Służby Cywilnej.

W punkcie 2.8. sprawozdania szefa służby cywilnej jest mowa o przeprowadzonych ocenach okresowych. Bezpośredni przełożeni przyznali aż 99,4 % ocen pozytywnych. Ocen negatywnych przyznano tylko 0,6 % – trzeba przyznać, że jest to niski poziom. Zastanawiamy się nad tym niskim poziomem. Ocen negatywnych było w sumie 129 na ogólną grupę ocenianych 22.121 osób. Wśród nich kilkunastu – konkretnie 12 urzędników – służby cywilnej.

Mówiąc o ocenach negatywnych, mam na myśli oceny na dwóch najniższych poziomach z pięciu dostępnych. Mowa o poziomie „znacznie poniżej oczekiwań” i „poniżej oczekiwań”. Tych pierwszych było tylko 17. Świadczyć to może o bardzo wysokim poziomie ocenianych lub o pewnym liberalizmie oceniających. Mam tego pełną świadomość, natomiast jest to pewna tendencja często przewijająca się przy wprowadzaniu systemu ocen. Po raz pierwszy wystąpiło to zjawisko na tak masową skalę w przypadku oceniania urzędników mianowanych. Wcześniej było to tylko kilka tysięcy osób, a teraz mówimy o kilkudziesięciu tysiącach osób. W ubiegłym roku na 122 tys. niecałe 22 tys. osób podlegało ocenie okresowej w trybie dwuletnim. Stąd tendencja do pozytywnego oceniania jest tak charakterystyczna. Pomimo tego niewielkiego zakresu, muszę dodać, że w przypadku ocen okresowych istnieje możliwość odwołania się do sądu pracy w sprawie ocen. Ta procedura, co do której osobiście mam pewne wątpliwości, miała miejsce w odniesieniu do 32 osób, które odwołały się od przyznanej oceny okresowej. Niekoniecznie były to oceny negatywne. Były to także oceny pozytywne. Jeśli ktoś uzna, że został słabo oceniony przez bezpośredniego przełożonego, to taka kontestacja trafia do sądu pracy. Co najdziwniejsze, sąd może ustalić – w swojej mądrości – wyższą ocenę okresową niż ocena, która została wystawiona przez bezpośredniego przełożonego. System ten, z jednej strony, zapewnia pełną transparentność, a z drugiej, przesuwa nieco odpowiedzialność za oceny okresowe poza Korpus Służby Cywilnej – z osób bezpośrednio nadzorujących w kierunku niezawisłych sądów. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Czy są jakieś pytania? Zatem, mam pytanie. Panie ministrze, co się stało z tymi negatywnie ocenionymi 82 osobami, oczywiście, ze szczególnym uwzględnieniem 17 ocen „poniżej oczekiwań”? Chyba nie włączyłam mikrofonu, a zadałam pytanie. Czy mam powtórzyć pytanie? Dobrze.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Jeżeli chodzi o urzędników to sprawa jest prosta. Dwie negatywne oceny równają się rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast w przypadku pozostałych osób, czyli w przypadku – chyba – 94,8 % – bo tyle osób jest członkami Korpusu Służby Cywilnej, a nie urzędnikami – to decyzja leży w gestii dyrektora generalnego. Mówiąc szczerze, nie jestem w stanie odpowiedzieć w tym momencie na to pytanie. Możemy sprawdzić, co się teraz dzieje z tymi osobami. Może to być rozmowa ostrzegająca, bo negatywna ocena nie jest warunkiem do rozwiązania stosunku pracy – oczywiście, w stosownym trybie.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę, pan poseł Szymański.

Poseł Tomasz Szymański (PO):

Chcę dopytać, bo rozumiem, że nie ma procedury w przypadku tych pracowników? Nie ma konkretnej formuły dyscyplinowania lub kar związanych z niedopełnieniem obowiązków utrzymywania sprawności zawodowej?

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Proszę bardzo. Jeżeli można, to pan dyrektor Zieliński „wejdzie” w szczegóły.

Zastępca dyrektora Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Wojciech Zieliński:

Rzeczywiście, ustawa o służbie cywilnej przewiduje zarówno negatywne konsekwencje dla źle ocenionych urzędników, jak i pozytywne dla dobrze ocenionych, w postaci kolejnych stopni urzędników służby cywilnej. Natomiast w stosunku do większości członków Korpusu Służby Cywilnej, czyli wszystkich pracowników służby cywilnej, ustawa nie przewiduje żadnych konsekwencji. Dlatego postępowanie wobec tych osób leży w gestii dyrektorów generalnych – tak jak wspomniał pan minister. W różnych organizacjach są różne cele ocen. Czasami w niektórych organizacjach ocena przekłada się w sposób twardy na niektóre elementy zarządzania zasobami ludzkimi. Ma wpływ na podwyżkę lub, tak jak ma to miejsce w przypadku urzędników, jest to wyższy stopień dodatku służby cywilnej. Natomiast jest wiele organizacji, w których ocena pełni głównie funkcję rozwojową i dostarczenia informacji zwrotnej. Skupia się na tych bardziej „miękkich” sferach zarządzania zasobami ludzkimi. Prawdę mówiąc, śledząc literaturę na ten temat, można zaobserwować, że te funkcje są coraz bardziej podkreślane.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Mam taką prośbę…

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Nie ma wprost przełożenia – przepraszam, tylko dodam to jedno zdanie. Nie ma przełożenia pomiędzy systemem ocen okresowych a postępowaniem dyscyplinarnym. Są to dwa niezależne obszary.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Nie wiem, czy pójdę dobrym wątkiem, ale rozumiem pana posła i może zasięgniemy informacji, jakie były następstwa i konsekwencje?

Poseł Tomasz Szymański (PO):

Nie mając narzędzi formalnych.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Jak zostały wyciągnięte konsekwencje w stosunku do osób, które uzyskały złą ocenę, z uwzględnieniem pytania: czy dostały nagrody tak jak wszyscy inni pracownicy? Czy zostali nagrodzeni? Pan przewodniczący Sosnowski.

Poseł Zbigniew Sosnowski (PSL):

Panie ministrze, w swojej wypowiedzi stwierdził pan, że 30 osób z Korpusu Służby Cywilnej odwołało się od swojej oceny do sądów pracy. To nie jest wiele, ale proszę powiedzieć, w jakim procencie – rzeczywiście, w wyniku tej interwencji – sąd zweryfikował decyzję na korzyść osób z Korpusu Służby Cywilnej?

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Nie posiadam takich danych. Tak szczegółowo nie wchodzimy w te kwestie. Znamy trendy i procedury, natomiast dotychczas nie było takiej potrzeby, aby dokonać takiej analizy. Oczywiście, można „dojść" do tych osób, nie widzę problemu, aczkolwiek musimy pamiętać o bezwładności procesu. Często nie wiemy, o którym momencie mówimy, czy o odwołaniu… Jeżeli chodzi o sądy pracy, to dość długo trwa.

Dyrektor Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Dagmir Długosz:

To dodam…

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Prosimy o tę informację, dlatego że rzeczywiście odnosimy wrażenie, że czasami krytyka pod adresem rozmaitych urzędników wydaje się być jałowa. Te instrumenty są słabe. Dlatego również poprosimy o tę informację. Jeżeli sprawa jest w toku to jest w toku, ale jeżeli zostało już coś zakończone i sąd zmienił ocenę, to warto mieć tę wiedzę, byśmy mogli to przemyśleć.

…Za moment, teraz posłowie… Czy ktoś z państwa posłów ma pytanie?

Przechodzimy do trzeciego tematu. Informacja o odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków członka Korpusu Służby Cywilnej. Bardzo proszę, pani dyrektor.

Dyrektor generalny Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej Katarzyna Szarkowska:

Dzień dobry. Pani przewodnicząca, szanowni państwo. Przekazałam państwu pewne informacje o charakterze statystycznym oraz krótką informację w postaci prezentacji multimedialnej dotyczącej istoty postępowania dyscyplinarnego. Chcę powiedzieć, że Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej jest II instancją w postępowaniu dyscyplinarnym. W związku z powyższym, zajmuje się sprawami dyscyplinarnymi tylko, o ile zostanie złożone odwołanie od orzeczenia wydanego w I instancji. Informacje, które zbiera szef służby cywilnej, i które zostały państwu udostępnione, pokazują, co dzieje się na poziomie urzędów. Natomiast w tym, co państwu przekazałam, jest tabela, która ukazuje szerszą perspektywę. Szef służby cywilnej zbiera dane na temat postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych od dwóch lat. Natomiast komisja po raz pierwszy, podczas I kadencji, została ukonstytuowana w 2000 r. Przynajmniej za dwie ostatnie kadencje – aktualna kadencja rozpoczęła się w 2012 r. – gromadzimy te dane w celu porównania.

Wcześniej zostało sformułowane pytanie: czy nagły wzrost odwołań w 2012 r. z czegoś wynika? Trudno powiedzieć, ponieważ w przeszłości zdarzały się lata, że liczba odwołań do komisji wzrastała. Jeżeli przyjmiemy hipotezę, że odwołuje się – załóżmy – 30 % osób, a wśród nich wszystkie niezadowolone, to można powiedzieć, że w przyszłości może być tych postępowań na poziomie urzędów i w ogóle wszczynanych postępowań wyjaśniających również więcej. Rok 2012 rzeczywiście był rekordowy na przestrzeni ostatnich pięciu lat, natomiast do 31 sierpnia br. już odnotowaliśmy wpływ 58 odwołań od orzeczeń dyscyplinarnych wydanych w I instancji. Nie wiem, na ile szczegółowo pani przewodnicząca chciałaby, abym przedstawiła prezentację, którą państwu przesłałam. Prezentacja miała dać państwu pogląd, że całe postępowanie lub system odpowiedzialności, który, począwszy od ustawy z 1998 r., obejmuje wszystkich członków Korpusu Służby Cywilnej…

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Pani dyrektor, chcemy zasady, podstawowe liczby i ewentualne mankamenty systemu, które są.

Dyrektor generalny MTBiGM Katarzyna Szarkowska:

Każdy system jest dynamiczny, więc czasem można pewne elementy zaobserwować. Może zacznę od prezentacji, ponieważ ona pokazuje podstawowe zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej. Przede wszystkim, jeżeli mówimy o odpowiedzialności dyscyplinarnej, to musi nastąpić naruszenie obowiązków członka Korpusu Służby Cywilnej. W ustawie o służbie cywilnej obecnie jest zawarty rozdział nr 6, który nazywa się „obowiązki członka Korpusu Służby Cywilnej". Kluczowym artykułem dla odpowiedzialności dyscyplinarnej jest art. 76, który mówi o tym, że członek Korpusu Służby Cywilnej jest zobowiązany w szczególności przestrzegać konstytucji, chronić interesy państwa i obywatela, racjonalnie gospodarować środkami publicznymi, rzetelnie, bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania, dochowywać tajemnicy ustawowo chronionej, rozwijać wiedzę zawodową, godnie zachowywać się w służbie oraz poza nią. Praktycznie cała procedura związana z odpowiedzialnością dyscyplinarną zaczyna się od stwierdzenia, że miała miejsce jakaś nieprawidłowość. Nieprawidłowość może polegać na różnych zjawiskach i może się przejawiać w różny sposób, np. temat, który był przedmiotem zainteresowania państwa chwilę temu, kwestia manifestowania poglądów politycznych. W istocie manifestowanie poglądów politycznych było sformułowane jako zarzut. Natomiast istotne jest sprawdzenie, co de facto miało miejsce. W sprawie, którą rozpatrywał już nawet sąd apelacyjny, w której osoba, której postawiono ten zarzut, została uniewinniona, rzeczywiście, chodziło o wpisanie się na listę wyborczą. Sąd apelacyjny stwierdził, że skoro przepisy ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora zawierają m.in. takie przepisy, że po wybraniu osobie tej udziela się bezpłatnego urlopu na czas wykonywania funkcji posła i senatora, to brak podstaw do przyjęcia, że osoby również będące członkami Korpusu Służby Cywilnej nie mogą kandydować do Sejmu. W tej chwili np. w komisji z takim samym zarzutem znajduje się osoba – orzeczenie nie zostało jeszcze wydane – która wręczała kwiaty na wiecu wyborczym jednemu z polityków. Postawiono jej zarzut manifestowania poglądów politycznych. Komisja oceni, czy rzeczywiście miało miejsce w tym przypadku naruszenie pt. manifestowanie poglądów politycznych, czy też wręczanie kwiatów nie mieści się w tzw. czynie, który może być przedmiotem odpowiedzialności.

Postępowanie dyscyplinarne oparte jest na zasadzie winy. Tak jak postępowanie karne – a jest to *quasi* postępowanie karne. Oznacza to, że dopóki nie popełniono czynu, który jest zagrożony odpowiedzialnością dyscyplinarną, dopóki nie określono faktów, przesłanek i wszystkich okoliczności związanych z tą sprawą, to każde orzeczenie o winie oceniane jest jako nieprawidłowe. To przejawia się w statystyce spraw, które są rozpatrywane przez komisję, którą przedstawiłam państwu w piśmie z dnia 10 września 2013 r. Wynika z niego, że w 2012 r., w którym komisja rozpatrzyła 47 odwołań, tylko w 15 sprawach otrzymano orzeczenia dyscyplinarne w I instancji, a w 18 sprawach uchylone zostały orzeczenia komisji dyscyplinarnych w I instancji.

Nawiążę do pytania o mankamenty tego postępowania. Główny problem z perspektywy Wyższej Komisji Dyscyplinarnej jest słabość postępowania wyjaśniającego. Zatem postępowania, które jest postępowaniem *quasi* prokuratorskim, czyli tym etapem, na którym zbierane są dowody i wyjaśnienia. Czasami komisja dostaje „goły" wniosek dyrektora generalnego do komisji, że pan Kowalski naruszył obowiązki członka Korpusu Służby Cywilnej, i nic więcej nie ma. Ze względu na zasady wynikające z konstytucji, czyli w szczególności art. 43, który mówi o tym, że jeżeli jest wina to może być odpowiedzialność, rzecznik dyscyplinarny powinien ustalić, w jakich okolicznościach co się zdarzyło i czy rzeczywiście miało to znamiona naruszenia obowiązków członka Korpusu Służby Cywilnej. Z reguły rzecznicy są „najsłabszym ogniwem" w takim postępowaniu, ponieważ komisja bazuje na dokumentach, które zgromadził rzecznik. Trudno prowadzić postępowanie dowodowe, jeżeli są braki w postępowaniu wyjaśniającym. Skutkuje to tym, że w wielu przypadkach Wyższa Komisja Dyscyplinarna uchyla orzeczenia. Bo nie wiadomo, kiedy popełniono czyn, bo nie wiadomo, czy nie nastąpiło przedawnienie karalności, bo nie ma dowodów potwierdzających w sposób jednoznaczny, że jest wina i odpowiedzialność dyscyplinarna może być stwierdzona.

Innym przykładem, ale już bardziej o charakterze proceduralnym, jest unikanie osób obwinionych stawiennictwa na rozprawie. Mamy różne przypadki. Jest jeden skrajny przypadek, że czekaliśmy aż osoba, która zostaje wzywana na rozprawę, się na nią zgłosi dopiero po ustaniu stosunku zatrudnienia. Jest to bezwzględna przesłanka umarzająca postępowanie dyscyplinarne, czyli znosząca odpowiedzialność dyscyplinarną. W praktyce wygląda to tak, że wysyłamy zawiadomienie, które musi być wysłane z ok. dwumiesięcznym wyprzedzeniem, ponieważ musimy otrzymać zwrotne potwierdzenie odbioru. Poczta działa jak działa, dodatkowo dwukrotnie może to być awizowane, ponieważ osoby nie odbierają przesyłki. Nawet jeżeli mamy zwrotkę, że zawiadomienie zostało odebrane, to na dwa dni przed rozprawą przychodzi zwolnienie lekarskie. Zwolnienie z zaleceniem: nie może chodzić i nie może stawić się na rozprawie. Nie wiemy czy sąd przychyliłby się do tego, aby w trakcie rozprawy stawił się obwiniony, o którym komisja wie, że jest niezdolny do pracy z powodu jakiegoś schorzenia – co do czego wypowiedział się lekarz. Jest to zatem drugi mankament. Unikanie uczestnictwa w rozprawach w celu przedłużenia tych postępowań i nawet w celu dotrwania do okresu, w którym umorzone zostanie postępowanie ze względu na ustanie stosunku zatrudnienia.

Zarzuty, które są stawiane, najczęściej dotyczą braku rzetelnego, bezstronnego, sprawnego i terminowego wykonywanie powierzonych zadań. To zarzuty niestaranności, niedbałości, ale czasami widać na rozprawach – bo również osobiście prowadzę sprawy – że są to czasami osoby zagubione, które nie wiedzą, jak pewne sprawy w urzędach załatwiać. Rodzi się pytanie, dlaczego powierzono im pewne zadania, jeśli nie posiadają kompetencji do wykonywania tego typu zadań? Nie jest to raczej kwestia ich braku umiejętności, ale kwestia braku kwalifikacji do zajmowania określonych stanowisk. Być może, powinno to być „wyłapywane" w systemie ocen urzędniczych – tego już komisja nie wie. Badamy wyłącznie materiał dowodowy, który do nas trafia. Oceniamy, czy rzeczywiście można przypisać winę osobie obwinionej i czy orzeczona przez komisję dyscyplinarną w I instancji kara jest adekwatna do rodzaju tego naruszenia. Są sprawy, w których zmieniamy orzeczenie dyscyplinarne I instancji, i są to czasami zmiany obniżające karę – nie mamy uprawnienia, by karę podnosić, szczególnie, że odwołania składają osoby obwinione. Działają tu zasady prawa karnego. Często występuje również uniewinnienie takiej osoby ze względu na zarzuty, które nie zostały potwierdzone w prowadzonym postępowaniu.

Od naszych orzeczeń odwołanie przysługuje zarówno stronie postępowania, tzn. rzecznikowi dyscyplinarnemu, obwinianemu, ale również uczestnikiem postępowania dyscyplinarnego jest szef służby cywilnej, który nasze orzeczenia może zaskarżać do sądu apelacyjnego.

W 2013 r. jest trochę mniej orzeczeń, ale nie mamy przecież jeszcze pełnego roku. W tej chwili prowadzone są jeszcze różne sprawy. Jako przykład podam, że dziś miały odbyć się cztery rozprawy; trzy musiały być odwołane ze względu na choroby rzeczników i chorobę osoby obwinionej. Trochę to dezorganizuję pracę, ponieważ z reguły są dwie sesje miesięcznie, w niej maksymalnie pięć spraw można rozpatrzeć. Odwołane sprawy również wpływają na statystyki spraw, które nie zostały rozpatrzone w danym roku.

Jeśli chodzi o kazusy, to są to sprawy indywidualne i objęte ochroną danych osobowych, więc mogłabym…

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Nie oczekujemy nazwisk, tylko…

Dyrektor generalny MTBiGM Katarzyna Szarkowska:

Mogę przedstawić bardzo ogólnie, jakie przypadki zdarzają się – a zdarzają się bardzo różne. Mieliśmy przypadek hazardzisty-poborcy podatkowego, który zamiast przekazywać pieniądze, które egzekwował od dłużników, grał w kasynie. Kilkaset tysięcy złotych nie wróciło na rachunek urzędu skarbowego i niestety zwolnił się on z pracy, więc nie mogliśmy go dyscyplinarnie ukarać.

Mieliśmy również przypadki osób, które kompletnie nie radziły sobie ze swoimi sprawami. Te osoby mogliśmy tylko ukarać w zakresie, w którym udało nam się przypisać im winę, np. nie podjął działań, nie wykonał pewnych czynności, otrzymał polecenie

przeprowadzenia pewnych czynności i ich nie wykonał, więc da się to wszystko w pewien sposób opisać.

Kolejny przykład to samowolnie opuszczenie miejsca pracy bez zgody przełożonego – jest kilka orzeczeń sądów apelacyjnych w podobnych przypadkach. Jest to ewidentnie traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych, które podlega karze. Jednak w jednej ze spraw sąd przyjął wyjaśnienia osoby obwinionej, że bolała ją głowa i brzuch. W związku z powyższym, że ból był tak silny, to osoba ta nie miała czasu wypełnić swoich obowiązków pracowniczych i zwolnić się u swojego przełożonego – tym bardziej, że zwolnienie się u przełożonego ma bezpośredni związek z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przecież, jeśli coś by się stało, to pracodawca mógłby ponieść odpowiedzialność, że coś się wydarzyło w czasie pracy. Jednak w tym przypadku sąd akurat stanął po stronie osoby obwinionej.

Występują również przypadki sprzecznych orzeczeń w podobnych sprawach w różnych sądach apelacyjnych. Jest to chyba również bardzo istotny problem. Pierwotnie system zakładał, że tylko sąd apelacyjny w Warszawie będzie rozpatrywał odwołania od orzeczeń dyscyplinarnych. Obecnie są to sądy apelacyjne ze względu na miejsce zamieszkania obwinianego. Jest zatem 16 sądów apelacyjnych. Sąd krakowski *via* sąd białostocki mają zupełnie odmienny pogląd na te same sprawy. Wywołuje to również pewną konsternację w komisji, która nie wie jak się zachować w przypadku kolejnej sprawy, która dotyczy tej samej materii. Komisja stoi ściśle za zapisem ustawy o służbie cywilnej, który mówi o tym, że komisja nie jest związana orzeczeniem innych organów z wyjątkiem prawomocnego orzeczenia sądowego. Kolejne sprawy są nowymi sprawami, więc wymagają od nas ponownego przeanalizowania w kontekście tego, który pogląd sądu apelacyjnego przyjąć za słuszny w danej sprawie.

Nieusprawiedliwione nieobecności w pracy – to kolejny przypadek. Jedną z takich spraw prowadziłam osobiście. Była to bardzo dziwna sprawa, bo okazało się, że pracownik był *mobbowany* przez swojego pracodawcę i wszystkie argumenty wskazywały, że powinno się tę osobę uniewinnić. Utrudniał on udzielanie urlopu, zgubił wniosek urlopowy, który wcześniej podpisał. Były to bardzo różne sytuacje życiowe, które czasami powodują, że stajemy bardziej po stronie pracowników, ponieważ ewidentnie dokumenty wskazują, że żadnej winy nie było.

Również zdarza się często nierzetelne prowadzenie kontroli wobec podatnika. Jest to np. próba przeprowadzenia kontroli bez zachowania odpowiedniej procedury przewidzianej w przepisach skarbowych. Również może to być próba przedstawiania innych dokumentów w urzędzie skarbowym lub urzędzie kontroli skarbowej niż zostały uzyskanie od podatnika. Takie zachowania są naganne i jeżeli materiał dowodowy na to pozwala, to oczywiście komisja ma jednoznaczne stanowisko.

Jednak użycie laptopa służbowego do celów innych niż zawodowe jest sprawą problematyczną. Mieliśmy sprawę, która zakończyła się orzeczeniem sądu apelacyjnego, gdzie jeden z pracowników włączył sobie komputer na noc, bo ściągał niedozwolone treści. Sąd powiedział, że owszem może było coś takiego, ale nie zostało to udowodnione. Nie wiadomo, co było ściągane i być może komputer sam się włączył. Trudno jest udowodnić, że to pan Iksiński tego dnia włączył komputer. Z drugiej strony, wiadomo, że tylko on miał dostęp do tego komputera i że logowanie nastąpiło według prawidłowo wprowadzonego hasła dostępu.

Są również kwestie – jeśli mogę użyć takiego zwrotu – bardzo malownicze. Dotyczą pracy aparatu skarbowego, a szczególnie tych pracowników, którzy pracują w terenie. Są to bardzo trudne sprawy zarówno dla pracowników, jak i podatników. Przykładem jest nadzór podatkowy nad producentami napojów alkoholowych. Pracownik spóźniał się, a powinien być na miejscu w momencie rozlewu z urządzeń do odpowiednich naczyń i butelek produkowanego alkoholu. Twierdził, że był na tej kontroli i wszystko odbyło się zgodnie z przepisami. Są to rzeczy, które „wypływają” i z którymi mamy do czynienia. W takich sprawach komisja również orzeka. Może są jakieś pytania, pani przewodnicząca? Będzie mi łatwiej.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Tak, bardzo proszę.

Poseł Anna Sobecka (PiS):

Dziękuję, pani przewodnicząca. Pani dyrektor, ponieważ podała nam pani kilka przykładów, to moje pytanie brzmi: jeśli materiał dowodowy złożony u państwa ewidentnie świadczy o tym, że bardziej winą należy obarczyć przełożonego niż osobę obwinioną… proszę?

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Dokładnie to samo pytanie chciałam zadać.

Poseł Anna Sobecka (PiS):

Czy w tym przypadku decydujecie tylko o umorzeniu? Czy może decydujecie o skierowaniu wniosku o ukaranie przełożonego? To pierwsze pytanie. Drugie pytanie: czy w jednostkach lub firmach, w których pracownicy mają z reguły jakiś organ sprawdzający, to czy takimi błahymi sprawami taki organ nie powinien zająć się na miejscu? Czy trzeba angażować, absorbować ludzi z komisji wyższego nadzoru służby cywilnej? Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę.

Dyrektor generalny MTBiGM Katarzyna Szarkowska:

Może zacznę od odpowiedzi na drugie pytanie, ponieważ jest to bardzo trudne pytanie i dla nas. Komisja rozumie swoją rolę wprost. Wpłynęło odwołanie, więc musimy je rozpatrzeć. Jest to niezależne od tego, czy sprawa jest błaha, czy nie.

Jeżeli zdarzy się taki przypadek, w którym widzimy, że wina jest po innej stronie, to formalnie nie mamy tytułu do złożenia wniosku o ukaranie innej osoby. Natomiast mamy uzasadnienie do orzeczenia, w którym wskazujemy, że trudno jest obarczyć winą pracownika za zaniedbania pracodawcy. Uzasadniamy, że w tym zakresie, naszym zdaniem, powinno być to tak lub inaczej. Tego typu orzeczenia trafiają do komisji dyscyplinarnej najpierw I instancji, a odpisy tych orzeczeń przekazywane są pracodawcy. Wskazujemy, że np. została zastosowana nieprawidłowa procedura, że pracownik niesłusznie został obwiniony, że pracodawca nie może stosować praktyk typu „zgubił zatwierdzony wniosek urlopowy pracownika, a następnie twierdzi, że udał się on na urlop bez jego zgody”. W takich sytuacjach raczej nie umarzamy postępowania – pani poseł – ale uniewinniamy. Jest to rozstrzygnięcie merytoryczne, które pokazuje, że ta osoba została niesłusznie… bo umorzenie może być umorzone również z przyczyn formalnych. Może być to z powodu niezachowania terminu. Uniewinnienie oznacza, że jest to rozstrzygnięcie merytoryczne i że tej osobie nie można przypisywać winy.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Wydaje mi się – mówię to nie jako osoba zajmująca się tym profesjonalnie – że jest to bardzo poważny sygnał dla inspekcji pracy. Zapewne jest znacznie więcej naruszeń kodeksu pracy, skoro pracodawca pozwala sobie na takie rzeczy. Myślę, że jest to temat na oddzielną dyskusję.

Czy jeszcze ktoś z państwa ma pytania? Pan chciał zabrać głos.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność” Zbigniew Bartoń:

Witam, Zbigniew Bartoń, „Solidarność”. Chcę się ustosunkować do punktu drugiego – nie miałem wcześniej możliwości zabrania głosu. Mam pytanie do pana ministra: czy wypowiadając się na temat pierwszej oceny pracowniczej, pan się przejęzyczył? Czy może nie posiada prawidłowych informacji? Z wypowiedzi wynikało, że na 4 tys. dokonanych pierwszych ocen, pozytywnych było ponad 3 tys. i z wszystkimi tymi osobami zawarto umowy na czas nieokreślony. Nasza informacja jest taka, że obecnie bardzo dużo osób ma nadal umowy na czas określony, nawet do trzech lat. To pierwsze moje pytanie.

Drugie pytanie pozwoliliśmy sobie, jako NSZZ „Solidarność” Sekcja Krajowa, przekazać na ręce pani przewodniczącej.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Od razu chcę panu powiedzieć, że pismo przewodnie zostało już podpisane i przekazane panu ministrowi. Poprosiliśmy o ustosunkowanie się. Przyjdzie odpowiedź i będziemy o tym dalej rozmawiać. Zawsze – pan o tym wie – musi być stanowisko dwóch stron.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Zatem zaczekajmy i wróćmy do pytania pierwszego. Jeśli można prosić o odpowiedź na pierwsze pytanie, panie ministrze. Drugie jest na piśmie.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Rozumiem, chodzi o pierwszą ocenę i kwestię zatrudnienia. Jeżeli można, to pan dyrektor Zieliński odpowie na to pytanie.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

To była jednoznaczna wypowiedź i chodziło o 3 tys.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora Departamentu Służby Cywilnej w KPRM Wojciech Zieliński:

Dziękuję bardzo. Jeżeli pracownik po rocznym okresie zatrudnienia, podczas którego przechodzi służbę przygotowawczą i podlega pierwszej ocenie, uzyska ocenę pozytywną, to co do zasady dyrektor generalny powinien zawrzeć z takim pracownikiem umowę o pracę na czas nieokreślony. Takie są przepisy ustawy o służbie cywilnej. Jest tu również pewna dowolność postępowania dyrektora generalnego, ale, zdaniem Departamentu Służby Cywilnej, nie jest to zupełna dowolność. Pracownik, który przystępuje do naboru w służbie cywilnej i następnie z wynikiem pozytywnym przechodzi roczny okres, podczas którego zalicza służbę przygotowawczą i uzyskuje ocenę pozytywną, ma prawo oczekiwać, że będzie zatrudniony w urzędzie. Jednak wskutek różnych obiektywnych przesłanek dyrektor generalny może takiej umowy nie zawrzeć. Może nagle się okazać, że urząd ma zmniejszony budżet na wynagrodzenia lub odeszły jakieś zadania urzędowi. Co do zasady, powinna być obiektywna przesłanka, która spowodowała, że dyrektor generalny nie zawarł z daną osobą umowy na czas nieokreślony.

Jeżeli chodzi o problemy prawne, to chcę tylko przypomnieć, że pan przewodniczący Bartoń występował już do szefa służby cywilnej z tymi pytaniami. Odpowiedzi zostały udzielone. Stanowisko szefa służby cywilnej i departamentu jest znane w tym zakresie panu przewodniczącemu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę, panie ministrze.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Jeżeli chodzi o pytanie dotyczące pierwszej oceny, to może nie do końca doprecyzowałem tę kwestię. Liczba osób, z którymi podpisano umowę na czas określony, czyli na rok, wynosiła w 2012 r. 4526. Natomiast liczba przyznanych ocen wynosiła 3418. Dla części z tych osób, z którymi podpisano umowy w 2012 r., jeszcze termin roku nie minął. Dlatego z tych 3418 osób, którym przyznano oceny, pozytywnych było 3336, a negatywnych 82. Ta informacja jest podana w załączniku nr 3 sprawozdania szefa służby cywilnej.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Dziękuję bardzo. Czy są jeszcze jakieś pytania? Proszę jeszcze jedno pytanie i zmierzamy do końca.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

Pytanie było konkretne. Pan minister, nie odpowiadając nam jako „Solidarności" – bo to nie było przedmiotem mojego zapytania – tylko tu, na tej sali, precyzyjnie stwierdził, że podpisano z ponad 3 tys. osób umowy. Nie jest to prawdą. Wobec tego „poszła" informacja niezgodna ze stanem faktycznym. Natomiast, ustosunkowując się do tego – bo to dostaniemy na piśmie jako NSZZ „Solidarność" – uważamy, że jest to istotny problem. Szef służby cywilnej na nasze zapytanie w informacji publicznej, na jaką skalę – na zasadzie dowolności dyrektorów generalnych – zastosowano rozwiązania kodeksowe lub o służbie cywilnej, odpowiedział, że dziś dyrektor ma prawo w stosunku do 90 % osób zatrudnionych w Korpusie Służby Cywilnej wybrać formułę. Stosuje rozwiązania kodeksowe lub drogę postępowania dyscyplinarnego. Teraz dochodzi do takiej sytuacji, że dyrektor może dać naganę, może pozbawić wszystkiego, może zastosować wszystkie kary, łącznie z wydaleniem ze służby cywilnej, na zasadzie art. 52. Jest to dowolność niepodlegająca żadnej kontroli, a szef służby cywilnej uznał, że ta informacja jest mu zbędna i to wyraził na piśmie. Dlatego zwróciliśmy się do szanownej pani przewodniczącej – bo wiemy, jak pani pozytywnie w tym temacie działa – aby szef służby cywilnej pochylił się nad tym, jaka jest druga droga i dualizm. Ile osób dostało kary w Korpusie Służby Cywilnej z obejściem komisji dyscyplinarnej?

NSZZ „Solidarność" stoi na stanowisku, że obecna pani przewodnicząca Wyższej Komisji Dyscyplinarnej jest bardzo dobrą przewodniczącą. Nie działa pod wpływem żadnych nacisków, ale w sposób prawny i obiektywny. Jeżeli dyrektor generalny ma do wyboru – wymyślając sobie coś z sufitu – wyrzucenie pracownika czy skierowanie go na komisję dyscyplinarną – wiedząc, że dany zarzut jest „śliski", i pani przewodnicząca lub komisja dyscyplinarna obiektywnie to uchyli – stosuje art. 52. Później jest 5 lat procesowania. Tak samo może dać naganę i należy iść do sądu i się odwoływać lub można przejść całą drogę nie mając pewności, jak zachowa się bardzo obiektywna komisja II instancji. Dlatego pozwoliliśmy sobie poświęcić czas pani przewodniczącej, bo doszło do takiej sytuacji – bo od 20 lat chodzę na komisje – że Sąd Najwyższy, i podkreśliła to pani przewodnicząca, zaczyna stanowić prawo. Zaczynamy…

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Umówmy się, ponieważ już zrozumiałam o co chodzi…

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

Przez ten dualizm.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Ponieważ jest to Komisja Administracji i Cyfryzacji, to kwestie administracji i kwestie służby cywilnej będą powracającymi tematami. Tak jak powiedziałam – na pismo, które państwo złożyli, również dostaniemy odpowiedź na piśmie. Inne zagadnienia szczegółowe – choćby prośba o odpowiedź na pytanie pana posła Szymańskiego – z całą pewnością…

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

A czy mogę już odpowiedzieć?

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Rozumiem, że mówimy o Inspekcji Transportu Drogowego?

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Nie. Zrozumiałam, że ogólnie o postępowaniach dyscyplinarnych – to, co pan powiedział. Nie w kontekście konkretnej sprawy. Chodziło o stwierdzenie ogólne, że dobrowolnie dyrektorzy generalni albo kierują do sądu dyscyplinarnego lub sami korzystają z przepisów art. 52 kodeksu pracy w sprawach, co do których nie są pewni, a zależy im na wykluczeniu pracownika. Później dochodzona jest sprawiedliwość w sądzie pracy. Nie

ma wymogu oceny sytuacji przed sądem dyscyplinarnym, tylko jest pewna dowolność kierowania do oceny w sądzie dyscyplinarnym. Czy dobrze zrozumiałam?

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

Bardzo dobrze. Precyzyjnie.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Dziękuję.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej NSZZ „Solidarność" Zbigniew Bartoń:

Szef służby cywilnej umył ręce i temat go nie interesuje.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Myślę, że będziemy jeszcze do tych spraw wracać.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Pani przewodnicząca, chciałem odpowiedzieć na inne pytanie.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Bardzo proszę.

Szef służby cywilnej Sławomir Brodziński:

Dyskusja z panem przewodniczącym Bartoniem trwa już od wielu lat, więc nie jest to nowość dla mnie. Oczywiście, ustosunkujemy się do kolejnego otwarcia tej dyskusji.

Chcę przekazać informacje statystyczne odnośnie do Głównej Inspekcji Transportu Drogowego i Wojewódzkiej Inspekcji Transportu Drogowego – być może, to wystarczy. Rzeczywiście, w 2012 r. w stosunku do 2011 r. przybyło 298 etatów. Stało się tak w związku z poszerzeniem zakresu zadań Inspekcji Transportu Drogowego o 34 %. Przełożyło się to również na wzrost środków na wynagrodzenia o 14 mln zł, co odpowiada wzrostowi ok. 30% funduszu wynagrodzeń w Inspekcji Transportu Drogowego. Jeśli podzielimy to jeszcze przez liczbę etatów, to wychodzi ok. 3600 zł miesięcznie na pracownika Inspekcji Transportu Drogowego. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Julia Pitera (PO):

Dziękuję bardzo. Jeżeli nie ma więcej pytań, zamykam posiedzenie Komisji. Dziękuję bardzo, do zobaczenia.